



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.152

★定額残業代は時間外労働何時間相当であれば有効なのか

1 定額残業代は時間外労働何時間相当であれば有効なのか

よく聞かれる質問です。イクヌーザ事件(東京高裁平成30年10月4日判決)では、「実際には、長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効とすることが相当である。」と判断されています。

この判決からすると時間外労働80時間相当であれば原則無効となりそうです。ただ、この判決は最高裁判決ではないので、まだまだ分かりません。今月は時間外労働70時間相当の定額残業代を有効と判断したレインズインターナショナル(「牛角」等を運営している企業)事件判決についてご紹介致します。

2 レインズインターナショナル事件判決(東京地裁令和元年12月12日判決)

(1) 事例

従業員の給与は基準内給与と基準外手当とに区分し、基本給、役職手当、特別手当、調整給Bは基準内給与、時間外勤務手当等、固定割増手当、子供手当、調整給A、通勤手当は基準外手当とされていました。

そのうち、固定割増手当は、管理職に

該当しない社員に対して、時間外勤務又は深夜勤務をしたものとみなしてあらかじめ支給し、固定割増手当の額は、各人毎にみなし時間として70時間相当の時間外勤務手当と30時間相当の深夜勤務手当分を給与決定時に通知するものとされてきました。

(2) 判決

「原告は、要するに、本件固定割増手当規定が三六協定に関する基準が定める月45時間を大きく超える時間外労働を予定しているものであるから公序良俗に反する旨主張するが、前記のとおり労基法37条は労基法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものであることを踏まえると、本件固定割増手当規定においてあらかじめ支払うこととされる固定割増手当に係る時間外労働時間数が三六協定に関する基準に定める時間外労働時間数を上回るというだけでは、直ちに本件固定割増手当規定自体が労基法又は公序良俗に反するという事はできない。」

3 なぜ時間外労働70時間相当の定額残業代を有効と判断したのか

(1) 時間数以外の労働時間管理や労働時間数等も判断要素としているのはいか

上記判決文には「上回るというだけでは」という文言があります。ということは、三六協定に関する基準に定める時間

外労働時間数を上回る以外の事情があれば有効とする場合もあるという意味にも読めます。

(2) ではどのような事情があったのかでは、どのような事情があったのでしょうか。以下のような事情がありました。おそらく、以下の事情も判断要素に入れて、公序良俗違反と判断しなかったものと思われます。

①原告は店長であったが会社は労働時間管理をしていた

原告は店長職にありましたが、会社は静脈認証システムによる労働時間管理をしていました(管理監督者扱いはしていない)。当たり前のことなのですが、「店長」という肩書きが付くと労働時間管理を行わなくなる企業がまだまだ多数です。

②時間外労働が80時間や100時間を超えないように配慮をしていた

被告企業は時間外労働が少なくとも100時間(後に80時間)を超えないように担当者が原告とLINEでやりとりをしていました。もっとも、被告担当者は、原告の時間外労働が100時間を超えそうになると勤怠記録を変更するように求めたりしていて、必ずしも模範的な対応とは言えないのですが、企業全体で時間外労働を一定時間数に収めようと努力していたことが分かります。

③どんどん時間外労働が減少していった

原告の時間外労働はどんどん減少していき、退職前半年は一ヶ月当たり30時間や40時間以内に収まっていた。

④実際の残業代と定額残業代との差額を支払っていた

これも当たり前といえば当たり前のことですが、被告企業は当初から実際の残業代と定額残業代との差額を支払っていました。

4 2019年4月1日施行(中小企業は2020年4月1日施行)改正労働基準法下では?

改正労働基準法の下では、罰則付きの時間外労働の上限が設定されています。この改正内容は定額残業代にも影響を与えたいと思います。そうすると、時間外労働45時間を超える定額残業代は無効になるかもしれません。ただ、私は今回の判決を読んでみて、もしかしたら改正労働基準法の下でも、定額残業代を長時間労働の時間数に設定していたとしても、実際の労働時間管理や労働時間数等も判断要素として有効と判断してもらえられかもしれません。賃金債権の消滅時効が3年に延長されたことの影響はあと1年半後以降に出て来ることになります。労働時間管理に取り組むことが今後ますます重要になります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982